

## ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Одной из основных целей радикальных реформ, осуществляемых в России, является изменение положения отдельного человека в структуре общественных отношений. Человек должен превратиться из «винтика» этих отношений в терминальную ценность. Важнейшим следствием такого преобразования должен быть отказ от внешнего давления на личность со стороны общества и государства и обеспечение внутренней заинтересованности человека в процессе достижения им социально одобряемых целей.

Сказанное в полной мере относится к проблеме формирования трудовой мотивации работников государственных организаций.

Рассмотрение этой проблемы, по нашему мнению, должно идти через поиск правильного понимания базовых принципов их мотивации.

Совсем недавно во времена СССР ведущая роль в трудовой мотивации отводилась идеологии. Советской идеологией декларировались те цели и мотивы, которым трудовая деятельность должна следовать, ради которых она должна осуществляться. Они трактовались в системе *двух оппозиций*. В первом случае противопоставлялись *личный интерес* и *общественная польза*. В число личных интересов включалась забота человека о себе и о благополучии своей семьи, общественная польза заключалась в деятельности на благо Родины и трудового коллектива, в котором человек непосредственно работал. Во втором случае речь шла о личных мотивах труда - *духовных* и *материальных*. Духовные - это те, что реализовались в процессе самой трудовой деятельности и связаны с удовлетворением потребностей человека в самореализации. Под материальными же мотивами понимались те, что связаны с получением различных натуральных и денежных вознаграждений, способствующих благополучию индивида и его семьи. Приоритет в то время, безусловно, отдавался общественной пользе и духовным мотивам труда.

В течение двух последних десятилетий провозглашаемые, одобряемые и поддерживаемые российским обществом трудовые ценности подверглись радикальным изменениям. Труд из обязанности превратился в «право».

Существенно изменились и социально санкционированные мотивы трудовой деятельности. Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою неоспоримую значимость. С другой стороны, получил легитимность частный, индивидуальный интерес, и следование ему рассматривается сегодняшней идеологией как весьма достойное человека занятие. Реабилитирована в правах материальная, телесная жизнь человека, возродилась категория индивидуального богатства и частной собственности, произошло огромное расширение реального состава благ, которыми на законных основаниях могут владеть, пользоваться и распоряжаться граждане и их семьи.

Эти изменения закономерно усиливают интерес к тому, как люди относятся к своему труду сегодня, какие ценностно-мотивационные образования регулируют их трудовую деятельность. В этом контексте особое значение занимают государственные организации, не включенные в рыночные отношения. Здесь возникают следующие вопросы: в чем смысл деятельности работников государственных организаций (движение по «карьерной лестнице»? социальные гарантии? деньги? альтруизм? патриотизм?); что приводит людей в государственные органы? что нужно сделать, чтобы государственные организации, их сотрудники постоянно совершенствовались в профессиональном и личностном плане, а отдача от их деятельности увеличивалась?

Ответы на эти вопросы должна дать общественная наука и, прежде всего, социология.

На наш взгляд, сегодня можно выделить в качестве проблемы, представляющей научный интерес, *влияние социокультурных факторов на формирование мотивации к труду работников государственных организаций*. Исследование этой проблемы ставит перед нами следующие задачи:

- выявление влияния современного общества на развитие отдельного работника и государственных организаций в целом;
- определение места и роли исследуемой социальной группы в новой формирующейся системе общественных отношений;
- рассмотрение с учетом существующих теорий мотивации к труду мотивационных предпосылок у индивидов к занятию данной деятельностью;
- выявление совокупности факторов, позитивно или негативно воздействующих на оценку обществом работников государственных организаций.

Отметим, что практическая значимость анализа данной проблемы связана с необходимостью повышения эффективности системы управления и мотивации персонала, а также улучшения имиджа работника государственных организаций, укрепления его социальной значимости в обществе.

*Васильева Е.И. г. Екатеринбург*

### **СТИМУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛИТИК ВЕЛИКОБРИТАНИИ (1997– 2000 ГГ.) И НИДЕРЛАНДОВ (1991 – 2000 ГГ.)**

Во многих странах, особенно в тех, где в 1980-е гг. государственная служба активно критиковалась, можно увидеть попытки ремотивировать государственных служащих. Привлечение правильных людей к работе, мотивированных работать эффективно для достижения целей организации, и поощрение их за хорошее выполнение работы, расценивается как жизненная часть любой длительной реформы государственной службы, и возможно гораздо более эффективная и долгосрочная стратегия, чем структурные изменения.

В данной статье представлен компаративный анализ политик, направленных на ремотивацию государственных служащих Голландии и Великобритании. Сравнение было проведено на основе традиционной для научной литературы дихотомии, исследующей проблему мотивации государственных служащих, – мотивация (и соответствующее стимулирование) в государственном секторе / мотивация (и соответствующее стимулирование) в частном секторе.

Мотивация государственных служащих в Великобритании традиционно описывается в рамках термина «этос государственной службы» (public service ethos), который представляет собой смесь верований, предположений и представлений об одобряемом поведении на государственной службе. Public service ethos является этическим ядром или кодексом поведения государственных служащих в Великобритании, но наряду с инструктивными функциями, имеет и мотивационный аспект[1]. В шестидесятые годы XX в. государственная служба Великобритании подверглась ожесточенной критике: госслужащие характеризовались как дилетанты, ничего не понимающие в управлении. Ответом на эту критику стали радикальные реформы консерваторов, во многом изменившие этические основы государственной службы (1979-1997). Пришедшее на смену консерваторам правительство лейбористов демонтировало многие рыночные механизмы и провозгласило необходимость укрепления, охраны и формальной институционализации тради-